

Worldwide

# Code of Conduct

Yum!

Yum!  
Restaurants  
International

AW  
ALL AMERICAN FOOD



LONG JOHN  
SILVERS

PIZZA  
HUT



Alone we're delicious. Together we're



## **Tabla de contenidos**

	<b><u>Página</u></b>
<i>La Pasión de Yum!</i>	3
<i>Cómo ganamos juntos</i>	3
<i>Introducción / Administración del programa</i>	5
<i>Calidad de los productos y seguridad de los alimentos</i>	7
<i>Calidad</i>	7
<i>Seguridad de los alimentos</i>	7
<i>Relación con los titulares de una franquicia</i>	8
<i>Relaciones globales</i>	8
<i>Ley de prácticas anti-corrupción en el extranjero</i>	9
<i>Relaciones con los empleados</i>	9
<i>Clientes, proveedores y competidores</i>	10
<i>Obsequios y entretenimientos</i>	11
<i>Recibo de obsequios</i>	11
<i>Seguridad y protección del medio ambiente</i>	12
<i>Actividades y contribuciones políticas y comunitarias</i>	12
<i>Relaciones con los medios de comunicación</i>	13
<i>Información en internet y otras comunicaciones electrónicas</i>	13
<i>Contabilidad, mantenimiento de registros y divulgación de información financiera</i>	13
<i>Abuso de sustancias tóxicas</i>	14
<i>Protección de información confidencial y otros bienes de Yum!</i>	15
<i>Conflictos de intereses</i>	15
<i>Oportunidades empresariales</i>	17
<i>Abuso de información privilegiada e información privada</i>	17
<i>Pautas para investigaciones</i>	18
<i>Correcciones y exención</i>	19



La meta de Yum! es ser la mejor empresa del mundo en la creación de excelentes marcas y en la administración de excelentes restaurantes; un lugar al que a la gente le encante venir a trabajar todos los días, emocionada por su trabajo, comprometida con alcanzar grandes resultados y realizando todas sus labores con entusiasmo.

Nuestra fórmula para el éxito consiste en poner de primero la capacidad de las personas... los clientes satisfechos y las ganancias vienen después. Nuestros restaurantes están a cargo de personas que conocen y aman este negocio. Nuestros Gerentes Generales de Restaurante (GGR) son nuestros líderes número uno; nuestros titulares de franquicia son nuestros socios más importantes.

Hemos creado un Modelo de crecimiento de la dinastía Yum! y los principios de Cómo ganamos juntos<sup>2</sup> que describen cómo obtendremos grandes resultados y refuerzan nuestro compromiso con nuestros empleados y consumidores.

### **LA PASIÓN DE YUM!**

La pasión de Yum! es la Clientemanía.... hacer sonreír a los clientes en todo el mundo

Clientemanía significa que esperamos que nuestros equipos en los restaurantes trabajen con una actitud de 100% CHAMPS CON UN SÍ en todos los aspectos del restaurante. Además de esta norma básica, esperamos que nuestros operarios de restaurantes se comuniquen proactivamente con nuestros clientes, respondan a sus necesidades y se aseguren de que estén satisfechos. La Clientemanía también significa que cada función y cada persona en nuestros centros de soporte de restaurante tiene la finalidad de apoyar a quienes atienden a nuestros clientes a través de los mejores programas y herramientas en su clase para que nuestros operarios estén mejor capacitados para ser Clientemaníacos.

### **CÓMO GANAMOS JUNTOS<sup>2</sup>**

Dos de nuestras principales fortalezas como compañía son nuestros empleados y nuestra cultura. Creemos en tratarnos mutuamente con respeto y en promover una atmósfera de solidaridad, comunicación abierta y sinceridad. Nuestros principios de "Cómo ganamos juntos<sup>2</sup>" definen nuestra cultura y cómo administramos nuestro negocio.

#### **Creemos en todas las personas**

Confiamos en las intenciones positivas y creemos que todos tenemos la capacidad para hacer una diferencia. Buscamos activamente la diversidad en los demás a fin de expandir nuestra forma de pensar y tomar las mejores decisiones. Capacitamos y apoyamos a cada persona para que ofrezca lo mejor de sí.

#### **Somos Clientemaníacos**

Los clientes mandan. Cada cliente lo ve, lo siente y lo sabe en cada restaurante. Nos aseguramos de tener excelentes GGR que crean excelentes equipos. Esperamos ver siempre una actitud de 100% CHAMPS con una actitud positiva.



### **Buscamos grandes resultados**

Comenzamos por preguntarnos: ¿Qué puedo hacer AHORA para obtener grandes resultados en la parte de Yum! que me corresponde? Nuestras intenciones nos llevan a pensar en cambios graduales. Nos imaginamos cuán grande puede ser algo y trabajamos pensando en el futuro, poniendo toda nuestra energía positiva y responsabilidad personal para lograrlo.

### **Creamos conocimientos**

Nos enriquecemos cuando estudiamos con ansiedad, buscando adquirir conocimientos y las mejores prácticas tanto dentro como fuera de la compañía. Buscamos la verdad por encima de la armonía en cada paso del camino. Transformamos lo que aprendemos en procesos y herramientas aplicados a lo que más importa con el fin de dar lo mejor de nosotros. Los grandes resultados ocurren cuando logramos que las personas conocedoras piensen creativamente.

### **Trabajamos en equipo que triunfa**

Trabajamos unidos para tomar acción. Discutimos lo indiscutible, promoviendo siempre debates saludables y sanas decisiones. Nuestras relaciones nos permiten pedir lo mejor entre cada uno de nosotros. Hacemos contratos verbales específicos para obtener grandes logros con urgencia y excelencia.

### **¡Reconozca! ¡Reconozca! ¡Reconozca!**

Atraemos y retenemos a las mejores personas e inspiramos grandeza a través de nuestro reconocimiento a nivel mundial. ¡Nos encanta celebrar los triunfos de los demás y nos divertimos haciéndolo!



## **Introducción/Administración del programa**

El Código de Conducta de Yum! (“Código”) se aplica a todos los empleados de Yum! Brands, Inc. y sus subsidiarias, y a todos los directores de Yum! Brands, Inc. A menos que se indique lo contrario, cada vez que este Código haga referencia al(los) empleado(s) deberá interpretarse que se está refiriendo tanto al(los) empleado(s) como al(los) director(es).

Este Código establece algunas de las políticas y procedimientos respecto de las normas de conducta que se le exigen como empleado de Yum! Es importante que comprenda la forma en que estas normas nos aplican. El objetivo de las mismas es ayudarlo a cumplir con elevadas normas de ética y a proteger la reputación de Yum! y la suya. Si es gerente, se espera que también garantice que todas las personas que supervisa conozcan estas políticas y procedimientos y que promueva su cumplimiento.

Si cree que algo anda mal, no está seguro de cuál es la conducta apropiada en una situación en particular o cree que otro empleado puede haber violado las políticas de Yum!, incluyendo las políticas establecidas en este Código, tiene la obligación de presentar sus preguntas e informar sus inquietudes en forma inmediata. Si lo desea, puede llamar anónimamente a la línea de integridad de Yum!, The Network, al número de teléfono que figura más adelante. The Network es una organización independiente de Yum! que ayuda a las empresas a mantener elevadas normas de ética. Yum! tiene una política estricta contra las represalias por informes realizados de buena fe. Nadie puede amenazarlo ni tomar una medida en su contra por presentar una pregunta o informar sobre una inquietud.

<b>País</b>	<b>Método de contacto</b>		<b>País</b>	<b>Método de contacto</b>
Australia	300-659-389		Singapur	800-638-9675
Bélgica	800-638-6380		Sudáfrica	0800-004-814
Brasil	www.netclaim.net		Corea del Sur	770-582-5262
China	866-221-6011		España	800-638-6380
Dubai	770-582-5262		Suiza	800-638-6380
Francia	800-638-6380		Taiwán	800-130-0545
Alemania	800-638-6380		Tailandia	800-638-6380
Hong Kong	800-638-9675		Países Bajos	800-638-6380
India	770-582-5262		Reino Unido	800-638-6380
México	866-221-5908		Estados Unidos	1-800-241-5689

El Código no puede cubrir todo tipo de inquietud. Si se enfrenta con una situación en la que no tiene en claro cuál sería la conducta adecuada, debe comunicárselo a su gerente o supervisor de cumplimiento o si prefiere hacerlo en forma anónima, puede usar el número de teléfono de The Network que figura más adelante. Si siguen quedando dudas acerca de la acción adecuada, su gerente, el supervisor de cumplimiento o usted debe analizar la situación con el Departamento de Auditoría Interna o el Departamento Legal. Para tal fin, puede usar los siguientes contactos:



- Mary Nixon: (502) 874-6436  
VP General Auditor
- Christian Campbell: (502) 874-2467  
Vicepresidente Sénior, Asesor Jurídico y Secretario

Los procedimientos mencionados anteriormente pueden usarse para presentar quejas o inquietudes relacionadas con temas contables y de auditoría. Además de los procedimientos anteriores, Yum! ha establecido procedimientos adicionales para quejas e inquietudes de los empleados relacionadas con temas contables y de auditoría, incluyendo la presentación confidencial y anónima de dichas quejas o inquietudes. Dichos procedimientos adicionales se describen en los Procedimientos de queja para temas contables y de auditoría (Complaint Procedures for Accounting and Auditing Matters), que han sido aprobados por el Comité de auditoría de la Junta directiva y que pueden encontrarse en el sitio web de la intranet de la Compa a.

Otras políticas y procedimientos no listados en el presente Código también aplica para los empleados. Se espera que los empleados hagan preguntas, están familiarizados y cumplan con todas las políticas y procedimientos que se apliquen a sus cargos y responsabilidades. Todos los empleados y miembros de la Junta directiva deben respetar y cumplir con las leyes, normas y reglamentaciones de los EE.UU. y otros países, y de los estados, condados, ciudades y otras jurisdicciones donde Yum! tenga negocios.

**La violación de este Código puede estar sujeta a medidas disciplinarias, que podría incluir el despido. Las violaciones a la ley también pueden generar multas y penas severas contra Yum!, y multas y hasta pena de prisión para las personas involucradas.**

Ninguna disposición de este Código crea ningún derecho de empleo continuo. Como siempre, usted es un empleado a voluntad. Tanto Yum! como usted pueden rescindir su empleo en cualquier momento por cualquier razón, sin previo aviso.

Lea este documento cuidadosamente, ya que es importante que todos y cada uno de nosotros cumplamos con estas políticas y procedimientos al administrar los negocios de Yum!



## **CÓDIGO DE CONDUCTA MUNDIAL**

### ***CALIDAD DE LOS PRODUCTOS Y SEGURIDAD DE LOS ALIMENTOS***

En Yum!, la calidad de los productos y la seguridad de los alimentos son la piedra angular de nuestros valores fundamentales y una promesa que le hacemos todos los días a nuestros clientes.

#### ***CALIDAD***

La calidad expresa nuestra filosofía básica al hacer negocios y es por eso que está en nuestros valores fundamentales. Nuestra meta es que la gente de todo el mundo tenga una cara YUM!, por lo tanto, debemos exceder las expectativas de nuestros clientes día a día y en cada uno de nuestros restaurantes, brindando productos y servicios de la más alta calidad en ambientes limpios, atractivos y cómodos.

Supervisamos continuamente nuestros productos y servicios, y trabajamos arduamente para mejorarlos. Esperamos que todos nuestros empleados ayuden en este proceso informando sobre cualquier aspecto que pueda poner en riesgo nuestra calidad.

#### ***SEGURIDAD DE LOS ALIMENTOS***

La seguridad de los alimentos es una de las principales responsabilidades de Yum!, y nada, ni siquiera el costo, puede interferir con esta responsabilidad.

Para garantizar que nuestros clientes reciban alimentos seguros y saludables, y "la comida que más les gusta", Yum!:

- Mantiene especificaciones estrictas para las materias primas, incluyendo especificaciones que cumplen o exceden los requisitos gubernamentales.
- Cumple con un estricto programa de evaluación de seguridad de los alimentos.
- Sigue estrictos procedimientos de manejo y preparación de los alimentos en los restaurantes.
- Brinda capacitación a la gerencia y al personal del restaurante sobre procedimientos de manejo de los alimentos y prácticas de higiene personal adecuados.
- Supervisa y mejora continuamente sus procedimientos y prácticas para garantizar la seguridad de los alimentos.



Todos los miembros de nuestro sistema comparten la responsabilidad por la seguridad de los alimentos:

- Como empleado, se espera que usted informe inmediatamente sobre cualquier problema relacionado con la seguridad de los alimentos a su supervisor o al siguiente nivel de gerencia.
- Cualquier producto que se sospeche es inseguro debe sacarse inmediatamente de distribución hasta poder garantizar la seguridad.
- Si, en algún momento, su propia salud o la de alguna persona que brinda servicios en el restaurante puede tener un impacto negativo en la seguridad de los alimentos, debe notificarlo inmediatamente a su supervisor y determinar el curso de acción apropiado.

### ***RELACIÓN CON LOS TITULARES DE UNA FRANQUICIA***

Tener una relación estratégica positiva con nuestros titulares de una franquicia es un elemento importante y de mucho valor para el éxito de Yum!

Los titulares de una franquicia son nuestros socios más importantes. Teniendo esto en mente, nuestra meta es funcionar como un sistema, generar ventas y administrar el mejor sistema de restaurantes del mundo.

Nuestra forma de relacionarnos se caracteriza por:

- Ser justos y honestos en nuestras negociaciones con los titulares de una franquicia y los posibles titulares de una franquicia.
- Una comunicación abierta entre Yum! y sus titulares de una franquicia.
- Una evaluación objetiva de su desempeño.

Además, Yum! respeta a sus titulares de una franquicia y protege su información confidencial. Para obtener o ampliar sus negocios de Yum!, los titulares de una franquicia y los posibles titulares de franquicia proporcionan a Yum! información personal e información financiera de la empresa que es confidencial. Dicha información debe mantenerse en estricta confidencialidad y ser utilizada únicamente para fines comerciales legítimos.

### ***RELACIONES GLOBALES***

Yum! cree firmemente en impulsar el crecimiento económico y el comercio internacional. Como empresa internacional, Yum! reconoce su responsabilidad respecto de los intereses de los países en los que tiene negocios. Nuestro objetivo es ser un buen ciudadano empresarial dondequiera que operemos.



Obedecemos todas las leyes y reglamentaciones aplicables y respetamos las costumbres lícitas de los países anfitriones. Reconocemos y prestamos especial atención a las prioridades de cada país respecto del desarrollo económico y social, incluyendo el crecimiento industrial y regional, la calidad ambiental, las oportunidades de empleo y capacitación, y la transferencia y el avance de la tecnología y la innovación. (Si alguna vez existe un posible conflicto entre normas legales diferentes, siempre se debe consultar al Departamento Legal).

### **LA LEY DE PRÁCTICAS ANTI-CORRUPCIÓN**

La Ley de prácticas anti-corrupción (Foreign Corrupt Practices Act, "FCPA") se aplica a los individuos, compañías y negocios de los EE.UU., y para otras personas que actúen en los EE.UU.

La FCPA tiene dos partes básicas: 1) las disposiciones anti-soborno y 2) los requisitos contables y de mantenimiento de registros. La sección anti-soborno prohíbe el pago directo o indirecto de un soborno a un funcionario o a un partido político que no sea de los EE.UU., funcionario de un partido o candidato para un puesto político que no sea de los EE.UU., a funcionarios de una empresa que sea propiedad o sea administrada por un Estado que no sea de los EE.UU. o a funcionarios de una organización internacional pública (por ejemplo: las Naciones Unidas). La FCPA define el soborno como cualquier cosa de valor entregada u ofrecida con el fin de influenciar en acto o decisión para obtener, retener o hacer negocios, o para cualquier otro fin inapropiado. Cualquier cosa de valor incluye servicios y objetos, no sólo dinero en efectivo.

A pesar de hacer referencia a las prácticas en el extranjero, los requisitos contables y de mantenimiento de registros de la FCPA se aplican a las operaciones nacionales e internacionales de compañías estadounidenses cotizadas en la bolsa. Aunque las disposiciones contables de la FCPA básicamente repiten los principios contables generalmente aceptados en los EE.UU., es importante comprender que se requiere documentación e informes precisos.

Si realiza negocios a nivel internacional para Yum!, asegúrese de conocer y cumplir cabalmente estas leyes y otros requisitos legales que puedan aplicarse.

### **RELACIONES CON LOS EMPLEADOS**

Yum! reconoce que una de sus mayores fortalezas reside en el talento y la habilidad de sus empleados. Se espera que los empleados cumplan con los estándares profesionales más elevados y que el respeto mutuo sea la base de todas las relaciones profesionales. Se establecieron metas de Recursos Humanos para guiar las actividades de la Compañía en las relaciones con los empleados. Es política de la Compañía:

- tener un trato justo con los empleados;



- brindar iguales oportunidades para todas las personas al buscar personal, contratar, desarrollar, ascender y compensar, sin importar la raza, religión, color, edad, sexo, discapacidad, condición de veterano de guerra, orientación sexual, ciudadanía o nacionalidad;
- mantener un entorno laboral profesional, seguro y sin discriminación;
- reconocer y compensar a los empleados en base a su desempeño; y
- proporcionar una serie de beneficios competitivos.

No se permite acoso sexual, racial, étnico, religioso ni de ningún tipo en el entorno laboral de Yum! El acoso racial, étnico y religioso incluye conductas como insultos, bromas, intimidación o cualquier otro ataque verbal o físico hacia una persona debido a su raza, religión o nacionalidad. El acoso sexual incluye insinuaciones sexuales no deseadas u otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual. Como se mencionó más arriba, si cree que algo anda mal tiene la obligación de presentar sus preguntas e informar sus inquietudes en forma inmediata. Si lo desea, puede llamar anónimamente a la línea de integridad de Yum!, The Network, al número de teléfono que figura en la página 5. Yum! tiene una política estricta contra las represalias por informes realizados de buena fe. Nadie puede amenazarlo ni tomar una medida en su contra por presentar una pregunta o informar sobre una inquietud de buena fe.

### ***CLIENTES, PROVEEDORES Y COMPETIDORES***

Tenemos el compromiso de continuar con el concepto de libre empresa. Así, reconocemos la importancia de las leyes que prohíben las restricciones del comercio, las actividades económicas predatorias y las prácticas comerciales injustas o no éticas. Yum! seguirá cumpliendo con dichas leyes dondequiera que existan y espera que sus empleados también lo hagan.

En todas sus negociaciones con proveedores, clientes y competidores, Yum! hará lo siguiente, y espera que sus empleados también lo hagan:

- Competirá enérgicamente y con integridad.
- Tratará a todos los clientes y proveedores en forma honesta, justa y objetiva.
- Nunca discutirá ni acordará con sus competidores sobre precios u otros aspectos que afecten los precios, términos y condiciones de venta, límites sobre la producción, división de territorios o clientes y boicot de terceros.
- Evitará cualquier práctica o publicidad injusta o engañosa y siempre presentará sus servicios y productos en forma honesta y franca.
- No se aprovechará indebidamente de nadie mediante manipulación, ocultación, abuso de información privilegiada, tergiversación de información significativa, ni mediante ninguna práctica injusta.
- Nunca criticará el producto de un competidor sin tener un buen fundamento para hacerlo, ni actuará en una forma diseñada para excluir a los competidores del mercado en forma ilícita.
- Aclarará a todos los proveedores que esperamos que compitan en forma justa y enérgica por nuestro negocio, y seleccionaremos a nuestros proveedores estrictamente en base a sus méritos.



## **OBSEQUIOS Y ENTRETENIMIENTOS**

Nuestras decisiones comerciales se toman en base a los méritos. Nunca se ofrecerá un favor comercial, como un obsequio o entretenimiento, bajo circunstancias que puedan crear la apariencia de una acción indebida.

En circunstancias apropiadas, los empleados pueden proporcionar entretenimiento u obsequios razonables a clientes existentes o potenciales. Sin embargo, el regalo debe estar permitido por la ley, las políticas propias del cliente y las políticas de su unidad de negocios.

Brindar obsequios o entretenimiento a funcionarios y empleados de cualquier gobierno – federal, estatal, local o extranjero - está limitado por muchas reglamentaciones y a menudo está prohibido. Dichos obsequios y entretenimientos no deben brindarse a menos que usted haya determinado que está permitido por la ley y por las políticas de su unidad de negocios.

## **RECIBO DE OBSEQUIOS**

Los obsequios o los gestos de hospitalidad ofrecidos por proveedores, posibles proveedores u otras personas en conexión con una transacción comercial crean la posibilidad de influencia inapropiada, ya sea en forma real o aparente. Esto puede poner en riesgo la confiabilidad y confianza que son esenciales para hacer negocios en su unidad de negocio. Como resultado, se prohíbe a los empleados recibir cualquier obsequio, favor, préstamo, pago u otro beneficio o tratamiento especial de cualquier tipo (en su conjunto, un "obsequio") de cualquier individuo u organización que haga o pretenda hacer negocios con la Compañía o que compita con la Compañía, si (i) se puede prever razonablemente que aceptar el regalo interferirá con la independencia o el criterio del empleado al desempeñar sus obligaciones en la Compañía o puede considerarse razonablemente como un incentivo comercial, o (ii) se puede esperar razonablemente que la divulgación pública de la aceptación del obsequio pondrá en una situación comprometedora a Yum! o dañará su reputación de alguna u otra forma.

Si un cliente o proveedor existente o potencial le ofrece un obsequio *superior* a lo descrito como permisible en este Código, o si usted cree que las circunstancias generan de alguna otra forma dudas acerca de que la aceptación sea adecuada, debe rechazar el obsequio, a menos que reciba la aprobación de un Director Ejecutivo o del Departamento Legal para aceptarlo. De lo contrario, si recibió el obsequio, debe devolverlo con una nota fechada que indique que no puede aceptarlo y que lo devuelve. Para su propia protección, advierta a su gerente o supervisor acerca del obsequio y conserve una copia de la nota.



## **SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE**

Yum! se compromete a proporcionar ambientes laborales seguros y saludables, y a ser un ciudadano empresarial responsable a nivel ambiental. Es nuestra política cumplir con todas las leyes y reglamentaciones ambientales, de seguridad y de salud aplicables.

Estamos dedicados a diseñar, construir, mantener y operar instalaciones que protejan a nuestros empleados y a los recursos materiales. Esto incluye proporcionar y requerir el uso de equipos de protección adecuados y que se tomen las medidas apropiadas e insistir en que todo el trabajo se realice en forma segura.

Creemos que proteger el medio ambiente es un aspecto importante de todo buen ciudadano empresarial. Estamos comprometidos a minimizar el impacto de nuestros negocios sobre el medio ambiente con métodos que sean socialmente responsables, tengan bases científicas y sean económicamente viables. Promovemos programas de conservación, reciclaje y uso de energía.

## **ACTIVIDADES Y CONTRIBUCIONES POLÍTICAS Y COMUNITARIAS**

Yum! cree en contribuir con la sociedad e incentiva a los empleados a participar en actividades comunitarias.

Los empleados no pueden usar fondos, activos ni recursos empresariales (dinero, alimentos, transporte, mano de obra, etc.) para hacer ninguna contribución política en los Estados Unidos ni en ningún otro país, incluso si las leyes aplicables lo permiten, a menos que sea con autorización previa del Departamento de Asuntos Gubernamentales y Comunitarios (502-874-8813). No se permiten dichas contribuciones para candidatos a elecciones federales.

Esta política no tiene como objetivo disuadirlo de participar en actividades políticas personales voluntarias en su tiempo libre o de apoyar a un candidato o partido con sus propios fondos. Sin embargo, debe dejar en claro que no actúa como representante de Yum! en ninguna de sus actividades políticas personales voluntarias. Asimismo, Yum! no lo compensará ni le entregará reembolsos bajo ninguna forma o circunstancia por contribuciones políticas personales ni se verá favorecido ni perjudicado en ninguna condición de empleo o ascenso como resultado de hacer o dejar de hacer dicha contribución política.

Las leyes y normas relacionadas con contribuciones y actividades políticas son complejas. Si tiene alguna pregunta, debe solicitar el asesoramiento del Departamento de Asuntos Gubernamentales y Comunitarios antes de actuar.



## **RELACIONES CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN**

Es posible que representantes de los medios de comunicación soliciten a los empleados información relacionada con la postura de Yum! respecto de temas públicos. Los empleados deben referir dichas preguntas de los medios de comunicación directamente al personal adecuado de Asuntos Públicos de Conceptos y la Oficina Corporativa de Yum! sin brindar ningún comentario personal.

Además, los empleados no pueden revelar información a los medios de comunicación acerca de las actividades de Yum! o de las actividades de otros empleados sin antes consultarlo con los equipos de Asuntos Públicos de Conceptos y la Oficina Corporativa de Yum! y obtener la aprobación de la dirección general. Los equipos de Asuntos Públicos de Conceptos y la Oficina Corporativa de Yum! han establecido sistemas para responder a los pedidos de los medios de comunicación y para obtener la aprobación de la gerencia para declaraciones públicas. Por consiguiente, dichos pedidos de información deben ser referidos a estos equipos.

Puede comunicarse con el personal de Asuntos Públicos de Conceptos llamando a:

- Yum! (502) 874-8200
- KFC (502) 874-8100
- Pizza Hut (972) 338-7844
- Taco Bell (949) 863-3915
- Long John Silvers/A&W (502) 874-8200

## **INFORMACIÓN EN INTERNET Y OTRAS COMUNICACIONES ELECTRÓNICAS**

Los empleados no deben publicar en internet información de la Compañía que sea confidencial o delicada, incluyendo sitios web, grupos de noticias, salas de chat y otros lugares similares.

También se debe tener en cuenta el riesgo de transmitir dicha información a través de módems o correo electrónico a menos que estén codificados. Con el uso creciente de comunicaciones electrónicas, es importante que los empleados estén conscientes de la posibilidad de que partes no autorizadas accedan a la información transmitida.

Yum! y sus Conceptos tienen un sitio web autorizado. Los empleados no deben desarrollar ni establecer sitios web usando el nombre de Yum! ni sus Conceptos sin la autorización apropiada.

## **CONTABILIDAD, MANTENIMIENTO DE REGISTROS Y DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN FINANCIERA**

Seguiremos cumpliendo con las normas más rigurosas al realizar nuestros registros financieros y nuestra contabilidad. Nuestros libros deben reflejar todos los componentes de las transacciones y una presentación franca y honesta de los hechos.



Es responsabilidad de cada empleado hacer valer estas normas. Se deben llevar registros apropiados de todas las transacciones. Se espera que los empleados cooperen totalmente con las auditorías internas y externas. Nuestros empleados no:

- Harán asientos falsos ni engañosos en nuestros libros.
- Mantendrán fondos o activos secretos o no registrados.
- Harán pagos sabiendo que se usarán para un fin que no sea el descrito en sus libros y registros.
- Firmarán, ni pedirán a otro empleado que firme documentos que saben no son exactos ni verdaderos o que son engañosos.

Un empleado cuyas actividades generen registros financieros falsos estará sujeto a medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

Cumplimos con todas las leyes, normas y reglamentaciones que nos exigen divulgar nuestra información financiera y otra información relevante. Para nosotros es una prioridad que todas las divulgaciones sean completas, justas, exactas, puntuales y comprensibles.

### **ABUSO DE SUSTANCIAS TOXICAS**

Yum! no aprueba ni tolera el uso ilegal ni el abuso de alcohol, drogas u otras sustancias por parte de sus empleados ni de ninguna persona que realice actividades para Yum!. Para evitar los posibles peligros de abuso de drogas en el lugar de trabajo y para proteger la salud y el bienestar de sus empleados, clientes y vecinos, Yum! adoptó las siguientes prácticas y procedimientos:

- Se prohíbe la fabricación, distribución, entrega, posesión, uso, venta o compra de drogas no autorizadas o ilegales, contrabando (es decir, parafernalia de drogas, como pipas) o sustancias, o el abuso o uso incorrecto de drogas legales, alcohol u otras sustancias mientras esté desempeñando actividades para la Compañía o durante el horario de trabajo. Cualquier violación puede ser causal de medidas disciplinarias, incluyendo el despido.
- Cualquier empleado que esté bajo la influencia de drogas, alcohol u otras sustancias en las instalaciones de la Compañía, mientras desempeña actividades para la Compañía o durante el horario de trabajo está sujeto a medidas disciplinarias, incluyendo el despido.
- Las acciones ilícitas por parte de empleados que desprestigien a la Compañía y que involucren drogas ilegales o contrabando, alcohol u otras sustancias fuera del horario de trabajo son causal de medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

Los empleados que sufran un problema de abuso de sustancias deben informar sobre el problema en forma inmediata y buscar ayuda. Pueden hacerlo comunicándose con el Programa de asistencia al empleado de Yum! llamando al 1-800-646-5612.



## **PROTECCIÓN DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y OTROS BIENES DE YUM!**

Yum! depende de determinada información, conocimientos y datos secretos y confidenciales que necesita proteger. Los empleados no deben divulgar a otras personas ni usar, excepto en virtud de las obligaciones de su empleo, dichos secretos o información confidencial, conocimientos o datos, ya sea durante o después de su empleo. Si no se protege adecuadamente la información empresarial, se podría producir la pérdida de datos altamente confidenciales que quizá colocarían a Yum! en una posición de desventaja dentro del mercado.

Los empleados deben devolver todos los bienes de Yum! (incluyendo copias impresas y archivos de computadora; listas de clientes; el hardware y el software de su computadora personal; análisis estadísticos, los precios de los productos y otras fórmulas y modelos; tarjetas de identificación; llaves y tarjetas de acceso) inmediatamente antes o en el momento en el que se termine la relación laboral. Los empleados no deben retener copias de ninguno de dichos bienes. En la medida permitida por la ley, Yum! se reserva el derecho de retener cualquier fondo que se adeude a un empleado hasta que dichos bienes sean devueltos.

Todos los empleados deben proteger los activos de la compañía y asegurar que su uso sea eficiente. El robo, el descuido o el desperdicio tienen un impacto directo en la rentabilidad de Yum! Todos los activos de Yum! deben usarse para fines comerciales legítimos. Por ejemplo, los empleados no pueden usar, distribuir, modificar, destruir ni proporcionar acceso a instalaciones, registros, sistemas, datos ni otros bienes de Yum! ni de sus titulares de franquicia, clientes o proveedores, salvo que los empleados estén autorizados a hacerlo debido a sus responsabilidades laborales. Se espera que los empleados usen el correo de voz, el correo electrónico y otros servicios de comunicación electrónica de Yum! para fines relacionados con la empresa. Yum! considera que dichas comunicaciones (sean electrónicas, telefónicas o escritas), los archivos de computadora y los formularios impresos son registros comerciales y propiedad de Yum! En la medida permitida por la ley, Yum! se reserva el derecho de supervisar dichas comunicaciones según corresponda.

## **CONFLICTOS DE INTERESES**

Un conflicto de intereses tiene lugar cuando el interés privado de un individuo interfiere de alguna forma – o incluso parece interferir– con los intereses de Yum! Una situación de conflicto puede surgir cuando un empleado toma medidas o tiene intereses que pueden dificultar el desempeño objetivo y eficaz de sus funciones en la compañía. También surgen conflictos de intereses cuando un empleado o un miembro de su familia recibe beneficios personales inapropiados como resultado de su cargo en la Compañía, ya sea que los reciba de la Compañía o de un tercero. Los préstamos o las garantías de obligaciones otorgados a un empleado y sus familiares respectivos pueden crear conflictos de intereses. Las leyes federales prohíben los préstamos a directores y directores ejecutivos.

Es importante que la Compañía sea informada en forma inmediata y adecuada sobre posibles situaciones de conflictos de intereses, para poder analizar y resolver los posibles conflictos en favor de los intereses de la Compañía. Para facilitar el análisis de estos posibles conflictos, la Compañía adoptó políticas de conflictos de intereses separadas para



empleados y directores. La política de conflictos de intereses para empleados de la Compañía se establece en la subsección (a) que figura más abajo y la política de conflictos de intereses para directores se establece en la subsección (b) que figura más abajo.

(a) Política de conflictos de intereses para empleados

La política de conflictos de intereses de Yum! con respecto a los empleados es muy directa: No compita con los negocios de Yum! y nunca deje que sus negociaciones comerciales realizadas en nombre de cualquiera de nuestros negocios se vean influenciadas, o parezcan estar influenciadas, por intereses personales o familiares. Los empleados deben evitar los conflictos de intereses respecto de los intereses de la Compañía. Todas las posibles situaciones de conflictos de intereses deben ser informadas por los empleados y resueltas por la Compañía, incluyendo, sin límite alguno, las situaciones en las que el empleado:

- tenga un interés individual o familiar en una transacción con Yum! o una de sus divisiones, conceptos o subsidiarias (la "Compañía");
- tenga un considerable interés en un competidor, titular de una franquicia, proveedor o cliente de la Compañía;
- tenga un considerable interés en una organización que hace o pretende hacer negocios con la Compañía; o
- reciba un obsequio que esté prohibido en virtud de la sección "Recibo de obsequios" de un individuo u organización que haga, o pretenda hacer, negocios con la Compañía, o que compita con la Compañía.

La propiedad de títulos valores (acciones) de PepsiCo, Inc. adquiridos por los empleados en conexión con su empleo anterior en PepsiCo, Inc. o cualquiera de sus subsidiarias no será tomada en cuenta para determinar si el empleado tiene un considerable interés en PepsiCo, Inc.

(b) Política de conflictos de intereses para Directores

La mayoría de los directores de Yum! realizan y participan en relaciones y actividades comerciales y profesionales ajenas a su cargo de directores de Yum!. Como resultado, la política de conflictos de intereses de Yum! con respecto a los directores está diseñada para garantizar la divulgación y consideración adecuadas de los tipos de situaciones de conflictos de intereses que, razonablemente, pueda incumbir a Yum! Por lo tanto, los directores deben informar a Yum! todas las posibles situaciones de conflictos de intereses que, razonablemente, puedan afectar la independencia y el criterio del director al cumplir sus obligaciones como director de Yum! El director debe realizar dichas divulgaciones en el momento y de modo tal de notificar adecuadamente y brindar suficiente información a Yum!, a fin de que Yum! analice en forma cabal y adecuada los hechos y circunstancias relevantes relacionados con el posible conflicto de intereses y determine las medidas, si corresponde, que deben tomarse para resolver dicho posible conflicto de intereses.



## **OPORTUNIDADES EMPRESARIALES**

Se prohíbe a los empleados (a) aprovechar para sí oportunidades descubiertas a través del uso de los bienes, la información o el cargo empresariales; (b) usar los bienes, la información o el cargo empresariales para beneficio personal; y (c) competir con la compañía. Los empleados tienen una obligación para con Yum! de promover los intereses legítimos de Yum! cuando surja la oportunidad.

Algunos ejemplos de posibles oportunidades empresariales que los empleados deben informar y que deben resolverse incluyen:

- Participar en un proyecto / sociedad en el que la Compañía expresó o se puede esperar que exprese un interés;
- Adquirir un interés en una propiedad (como bienes raíces, derechos de patentes, títulos valores u otras propiedades) en la que la Compañía tiene o se puede esperar que tenga un interés.

Estas normas en lo referente a oportunidades empresariales y competitivas se aplican para los directores únicamente en la medida en que la oportunidad empresarial o competitiva surja como resultado de ser directores de Yum! o de su capacidad como tales.

Si tiene alguna pregunta o inquietud respecto de un posible conflicto u oportunidad empresarial, comuníquese con una de las personas que figuran en la página 5 o, si prefiere hacerlo en forma anónima, comuníquese con The Network llamando al número de teléfono que figura en la página 5.

## **ABUSO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA E INFORMACIÓN PRIVADA**

Yum! obedece las leyes diseñadas para proteger al público inversionista respecto de la divulgación de información importante.

Se considera que una información es importante si se puede prever que afectará la decisión razonable de un inversionista de comprar, vender o tener acciones de Yum! Algunos ejemplos serían una revisión significativa de los pronósticos de ganancias en más o en menos, una reestructuración significativa, un cambio importante en la dirección, o una adquisición o enajenación significativa.

Los empleados no deben efectuar ninguna transacción en los títulos valores de Yum! (incluyendo el ejercicio de opciones de acciones de Yum!) u otra compañía involucrada con Yum! mientras tengan información privada importante acerca de Yum! u otra compañía.

Los empleados no deben divulgar información privada importante a ninguna persona (incluyendo familiares y otros empleados de Yum!), excepto cuando la divulgación sea necesaria para permitir que Yum! siga realizando sus negocios, y cuando no exista razón para creer --debido a un acuerdo o a algún otro motivo-- que la información será utilizada en forma incorrecta o divulgada inadecuadamente por quien la recibe.



Dentro de Yum!, los empleados sólo deben analizar o divulgar información privada importante en el curso normal de los negocios y cuando no existan razones para creer que la información será utilizada en forma incorrecta o divulgada inadecuadamente por quien la recibe.

Los empleados no deben negociar opciones ni realizar operaciones de venta en descubierto con títulos valores de Yum! porque dichas transacciones pueden parecer operaciones inadecuadas y desleales, y no corresponden con las obligaciones de los empleados para con Yum!. El uso incorrecto de información privada importante puede resultar en responsabilidades penales o civiles o en ambas. Ningún empleado debe comprar ni vender acciones, ni asesorar o alentar en forma alguna a otra persona a que compre o venda acciones, sobre la base de información importante no pública. Si un empleado transmite información privada importante a otra persona que actúa en función de la misma, tanto el empleado como la Empresa, o cualquiera de ellos, podrían ser responsables por la acción de dicha persona.

#### **PAUTAS PARA INVESTIGACIONES**

Ocasionalmente podría ser necesario que la Compañía o alguna de sus subsidiarias realice investigaciones relacionadas con quejas o alegaciones presentadas por empleados, proveedores, titulares de franquicia o terceros. Estas investigaciones se realizarán de acuerdo a las políticas y prácticas creadas por la Compañía y sus marcas en relación a la naturaleza y las alegaciones de cualquier queja.

En el caso de determinadas quejas o alegaciones es necesario notificarlas inmediatamente al Asesor Legal, Chris Campbell. Estas quejas o alegaciones sobre potenciales violaciones a nuestro Código de Conducta incluyen lo siguiente:

- Cualquier violación al Código de Conducta que involucre a un empleado que sea L12 o superior
- Cualquier alegación que pudiera implicar una investigación gubernamental o la imposición de sanciones civiles o criminales
- Fraude
- Hurto (excluye fraude interno por menos de \$25,000 que pudiera ser conducido por el equipo local)
- Conflictos de intereses
- Irregularidades financieras (incluye indicadores de rendimiento clave, como manipulación de bonos)
- Divulgación de información privilegiada
- Posible riesgo contra la reputación de las Marcas o la Compañía

El Asesor Legal definirá el equipo investigativo de acuerdo a la violación alegada.



## ***CORRECCIONES Y EXENCIÓN***

Este Código de conducta puede ser corregido y modificado por la Junta directiva de Yum! Brands, Inc. Las exenciones a este Código para un director ejecutivo o un miembro de la Junta directiva sólo pueden ser otorgadas por la Junta directiva o un comité de la Junta con autoridad específica. Las correcciones, modificaciones y exenciones se divulgarán de conformidad con lo requerido por la Ley de la bolsa de valores (Securities Exchange Act) de 1934 y las normas contenidas en ella, y con las normas aplicables de la Bolsa de valores de Nueva York.